



서울대학교 교원 인사 규정

[시행 2022.10.21] [서울대학교학교규정 제2391호, 2022.10.21, 일부개정]

서울대학교 교무처(교무과) 02-880-1395

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「국립대학법인 서울대학교 정관」 제32조에 따라 서울대학교 교원에게 적용되는 인사의 기준을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(교원 등의 구분) ① 전임교원(이하 “교원”이라 한다)은 교수, 부교수, 조교수로 구분한다.

② 인문한국(HK)교원을 두고, 교수(HK교원), 부교수(HK교원), 조교수(HK교원)로 구분한다. [신설 2015. 6. 8.]

③ 강사를 둘 수 있다. [신설 2019.5.16.]

④ 명예교수, 기금교원을 둘 수 있으며, 그 밖에 「고등교육법」 제17조제2항이 정한 겸임교원 및 초빙교원 등(이하 “겸임교원등”이라 한다)을 둘 수 있다. [개정 2015. 6. 8.][개정 2019.5.16.]

제3조(적용범위) ① 이 규정은 제2조제1항의 교원에게 적용한다.

② 제2조제2항의 인문한국(HK)교원의 임용 등에 관한 사항은 총장이 따로 정한다. [신설 2015. 6. 8.][개정 2018. 12. 07.]

③ 제2조제3항의 강사의 임용 등에 관한 사항은 총장이 따로 정한다. [신설 2019.5.16.]

④ 제2조제4항의 명예교수, 기금교원, 겸임교원등의 자격·임용절차·복무·처우 등에 관한 사항은 총장이 따로 정한다. [개정 2015. 6. 8.][개정 2019.5.16.]

제4조(교원의 자격) ① 교원의 자격기준은 다음 각 호 어느 하나의 요건을 갖춘 사람으로 한다.

1. 박사학위를 소지한 사람

2. 박사학위에 상응하는 자격을 인정받거나, 박사학위에 준하는 업적이 있는 사람

② 제1항제2호의 자격 및 업적 기준은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 따로 정한다.

제5조(교원의 임용) ① 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 교원을 임용한다.

② 교원은 다음 각 호의 범위에서 계약조건을 정하여 임용한다.

1. 교수 : 정관 제32조제2항에 따른 정년까지로 한다. 다만, 본인이 원하는 경우 또는 교수로 신규 임용되는 경우에는 6년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 할 수 있다.

2. 부교수 : 6년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 한다. 다만, 교육 및 학술분야에서 탁월한 업적이 있을 경우 정년까지의 기간으로 한다.

3. 조교수 : 4년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 한다.

③ 제2항에 따라 계약제로 임용된 교원이 임용기간 중에 임신·출산 또는 영유아(6세 미만의 취학 전 아동) 입양을 한 경우 출산 1회 당 2년 이내, 입양 1회 당 1년 이내에서 해당 직급의 계약기간을 연장할 수 있다.

④ 계약제로 임용된 교원은 제2장 각 절에서 규정한 소정의 심사와 절차를 거친 후 재임용, 승진임용, 정년보장임용이 될 수 있다.[신설 2018. 12. 07.] ⑤ 교원이 임용 된 후 조기에 사직하는 등 계약조건을 준수하지 아니하여 학교에 손해가 발생한 경우에 학교는 해당 교원에게 손해배상을 청구할 수 있다.

⑥ 제2항에 따른 임용계약은 서면으로 하되, 별지 서식에 의하는 것을 원칙으로 한다.[개정 2018. 12. 07.]

제5조의2(연구윤리 준수) 교원임용 심사대상 연구실적물이 연구진실성위반행위 등 연구윤리를 심각하게 훼손한 경우 그 임용을 취소할 수 있다. [신설 2022. 10. 21.]

제6조(인사발령의 효력) ① 교원은 임용장 또는 임용통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 본다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망한 다음날에 면직된 것으로 본다.

② 제5조에 따른 임용기간이 학기 도중에 만료되는 경우에는 그 기간이 만료되는 날이 속하는 학기의 말일을 임용기간의 만료일로 본다.

③ 교원의 임용일자는 소급하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.[개정 2018. 12. 07.]

1. 대학의 발전에 공로가 큰 교원이 직무로 인하여 사망한 때에 그 사망 전일을 임용일자로 하여 추서하는 경우 [개정 2018. 12. 07.]

2. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유 소멸일을 임용일자로 하여 직권면직하는 경우[신설 2018. 12. 07.]

3. 천재지변 또는 제1호 및 제2호에 준하는 사유로서 소급임용이 불가피하다고 총장이 인정하는 경우[신설 2018. 12. 07.]

제7조(임용기간의 계산) ① 제5조에 따른 임용기간은 제6조제1항에 따른 임용일을 기준으로 하여 계산하되, 재임 중에 승진임용된 경우에는 그때부터 다시 그 기간을 계산한다.

② 공무로 국외파견 또는 국외출장중인 교원이 파견 또는 출장 기간 중에 제5조에 따른 임용기간이 만료되는 때에는 그 파견 또는 출장 기간의 잔여기간까지를 임용기간으로 본다. 다만, 그 잔여기간은 2년을 초과할 수 없다.

③ 제2항에도 불구하고 국가적 사업 수행 등을 위해 총장의 승인을 받아 파견되는 교원은 필요한 경우 그 파견기간의 잔여기간까지를 임용기간으로 할 수 있다.

④ 총장은 제36조에 따라 교원이 휴직하는 경우 휴직 사유에 따라 휴직기간을 임용기간에 산입하지 않을 수 있으며 휴직 사유별 산입 여부는 따로 정한다.

제8조(인사기록) ① 총장은 소속 교원의 효율적 인사관리를 위하여 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다. 이 때 총장은 「서울대학교 행정정보화 서비스지침」에 따른 행정정보시스템(이하 "행정정보시스템"이라 한다)을 이용하여 인사기록을 작성·유지·보관할 수 있다.[개정 2019. 8. 13.]

② 제1항에 따른 인사기록의 작성·유지·보관에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제2장 임용

제1절 신규채용[개정 2018.12.07.]

제9조(신규채용) ① 교원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 교육 및 학술분야에서 탁월한 업적이 인정되거나 그 밖에 필요한 경우 특별채용할 수 있으며, 특별채용에 관한 사항은 총장이 따로 정한다.[개정 2018. 12. 07.]

② 신규채용후보자는 해당 대학(원)장의 채용 심사결과를 보고 받아 교원인사위원회를 거쳐 총장이 선정한다.[개정 2018. 12. 07.]

③ 교원을 신규 채용하는 경우에는 특정대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 하여야 하며, 그 구체적인 사항은 「교육공무원임용령」제4조의3제1항 및 제2항에 따른다.

제9조의2(신규채용절차) ① 신규채용절차는 공고, 접수, 심사, 선정, 결과통보 및 임용 등의 순으로 한다.

② 총장은 늦어도 지원 마감일 1개월 전까지 채용분야·채용인원·지원자격·심사기준 등에 관한 사항을 일간신문·관보 또는 정보통신망 그 밖의 효과적인 방법으로 공고하여야 한다. 다만, 필요한 경우 세부적인 사항은 대학(원)장이 공고할 수 있다. [본조신설 2018. 12. 07.]

제10조(세계적 석학의 신규채용) ① 총장은 제37조에서 정한 정년과 관계없이 노벨상 수상 등 세계적인 업적과 성과를 낸 사람을 교원인사위원회의 심의를 거쳐 신규 채용할 수 있다. [개정 2018. 12. 07.]

② 제1항의 경우 제14조 및 제15조를 적용하지 아니할 수 있다.

제11조(신규채용시기) 교원의 신규채용은 1년에 2회로 하되, 정규학기가 시작되기 이전 1개월 이내의 기간 중에 한다. 다만, 총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.[개정 2020. 8. 28.]

제12조(신규채용교원의 직명) 신규채용교원의 직명은 다른 교육기관 또는 연구기관 등에서의 경력, 업적, 자질 등을 고려하여 부여한다.

제13조(교육 및 연구경력의 산정) 교원의 교육 및 연구 경력에 대한 산정기준은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」의 범위에서 총장이 따로 정한다.

제14조(신규채용교원의 직명별 최저소요경력) 신규채용교원의 직명별 최저소요 교육경력 또는 연구경력 연수는 대학졸업자를 기준으로 하여 다음 각 호의 경력 이상으로 한다. 다만 탁월한 업적이 있는 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 직명을 조정할 수 있다.

1. 교수: 14년
2. 부교수: 9년
3. 조교수: 4년[개정 2014. 7. 14.]

제15조(신규채용후보자 심사) ① 신규채용후보자에 대한 심사는 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있으며 그 시행에 필요한 구체적인 사항은 총장이 따로 정한다.

1. 기초 및 전공심사(1단계)
 - 가. 전공부문의 모집분야에 대한 적합성
 - 나. 연구실적물
 - 다. 총괄연구업적
2. 면접심사(2단계)
 - 가. 공개발표 또는 공개강좌
 - 나. 자기소개서와 교육 및 연구계획서
 - 다. 임용 적합성

② 제1항의 연구실적물 심사와 총괄연구업적심사의 평가점수를 합산하여 1단계 평가점수로 하되, 전공부문의 모집분야에 대한 적합성 또는 연구실적물 평가에서 두 항목 중 어느 하나라도 부적격 처리된 경우 그 이후 심사는 진행하지 아니한다.[신설 2018. 12. 07.]

③ 2단계 면접심사대상자 선정은 1단계 평가결과에 의하여 모집인원의 3배수 이내에서 정하는 것을 원칙으로 한다.[신설 2018. 12. 07.]

제15조의2(연구실적물 등의 심사위원) ① 신규채용의 제반 심사기준에 따른 실적을 심사하는 심사위원은 학부(과)장의 추천을 받아 각 대학(원)장이 지명한다.

② 연구실적물의 심사위원은 5명으로 하되, 학외인사 2명 이상이 포함되도록 한다. [본조신설 2018. 12. 07.]

제15조의3(연구실적물 평가) 연구실적물에 대한 심사 평정은 심사위원 5명이 각자 그 내용을 수(5점), 우(4점), 미(3점), 양(2점), 가(1점) 등급으로 평가하고 그 평가 중 최고 및 최저 등급의 평가 각 1개를 제외한 나머지 3개의 평가를 평균한 것을 그 실적물의 평가 점수로 한다.[본조신설 2018. 12. 07.]

제15조의4(연구실적물의 범위, 인정 및 인정점수) ① 연구실적물의 범위는 전공분야와 관련된 다음 각 호의 사항으로 한다.

1. 저서(출판된 것에 한함)
 2. 번역물(출판된 것에 한함)
 3. 정기학술간행물(학회지 등) 및 논문집 게재논문
 4. 발표, 전시, 입선 등의 실적(예술·체육계에 한함)
 5. 그 밖의 특수분야(설계, 계획 등)의 실적
 6. 편저서, 석사학위논문 및 박사학위논문(해당 대학(원)인사위원회가 인정하는 경우에 한함)
- ② 제1항이 규정하는 연구실적물의 구체적인 범위와 발표되지 아니한 연구실적물에 대한 게재예정증명서의 인정여부 및 인정기한 등 연구실적물 인정에 필요한 세부적인 사항은 해당 대학(원)인사위원회의 심의를 거쳐 대학(원)장이 따로 정한다.
- ③ 제1항에 규정된 연구실적물의 인정점수는 다음과 같다. 다만, 3명 이상의 공동연구라도 제1저자 또는 논문에 명확하게 기록된 교신저자의 경우에는 70점으로 한다.
1. 단독 연구: 100점
 2. 2인 공동연구: 70점
 3. 3인 공동연구: 50점
 4. 4인 이상 공동연구: 30점
- ④ 예술·체육계 실기(발표, 전시, 입선 등)에 대한 연구실적물 인정점수는 별표와 같다. [본조신설 2018. 12. 07.]

제16조(학위검증) 대학(원)장은 신규채용후보자를 임용 추천하고자 할 경우 그 추천 전에 후보자가 제출한 학위의 진위여부를 확인하여야 한다.[개정 2018. 12. 07.]

제17조(채용신체검사) 삭제 [2022. 3. 22.]

제18조(임명장 교부 및 구비서류) ① 교원의 임용은 발령과 함께 임명장을 교부한다. 다만 신규채용, 승진임용의 경우를 제외한 인사발령은 발령통지로 임명장교부를 갈음할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

② 신규채용후보자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 다만, 총장이 필요하다고 인정하는 경우 다른 서류를 추가할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.][개정 2019. 8. 13.]

1. <삭 제> [2022. 10. 21.]
2. 인사기록카드
3. 연구실적조서
4. 졸업·학위증명서
5. 성적증명서
6. 경력증명서
7. 채용신체검사서 또는 건강검진결과서 [개정 2022. 3. 22.]
8. 기본증명서, 주민등록 등·초본(병역사항 미기재 시 병적증명서)
9. 성범죄 경력조회 회신서

③ 외국인 신규채용후보자의 경우 제2항제8호의 서류는 제출하지 아니한다.

[개정 2018. 12. 07.][개정 2019. 8. 13.]

④ 신규채용후보자는 행정정보시스템을 이용하여 제2항제2호 서류를 작성 및 제출할 수 있다.[개정 2019. 8. 13.]

⑤ 제2항제4호부터 제6호까지의 서류 중 행정정보시스템에서 그 내용을 확인할 수 있는 경우 해당 서류를 제출한 것으로 본다.[개정 2019. 8. 13.]

⑥ 제2항과 관련하여 제출된 서류에 결함이 발견되거나 거짓이라고 판단되는 경우 총장은 적절한 기간을 정하여 그 서류의 보완 또는 재 제출을 요구하여야 하며, 이에 대해 신규채용후보자가 보완 등 적절한 조치를 취하지 않았을 경우 총장은 임용결정 또는 임용을 취소할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

⑦ 제2항제7호의 서류 중 채용신체검사서를 제출할 경우 그 비용은 총장이 부담할 수 있다. [개정 2022. 3. 22.]

제19조(임용결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교원으로 임용될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인[개정 2018. 12. 07.]
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 직무와 관련하여「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
8. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 사람
9. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람
10. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 파면·해임되거나, 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고 받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)[개정 2018. 12. 07.]
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위
11. 성인에 대한 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위로 파면·해임되거나 100만원 이상의 벌금형이나 그 이상의 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고 받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)[신설 2018. 12. 07.]
12. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조제1항에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자[신설 2018. 12. 07.]

제20조(신규채용후보자 임용유예) ① 총장은 신규채용후보자가 부임할 수 없는 사정이 있는 경우에 6개월 이내의 기간 동안 그 임용을 유예할 수 있고, 불가피한 경우에 그 유예기간을 1회에 한정하여 6개월 이내의 기간 동안 연장할 수 있다.

② 제1항의 임용유예를 받은 신규채용후보자가 그 유예기간 이내에 임용절차를 마치지 않은 경우에는 신규채용후보자의 임용결정을 취소한다.

제2절 재임용[개정 2018.12.07.]

제21조(재임용) 재임용이란 동일직급을 계속 유지하는 계약을 말한다.[개정 2018. 12. 07.]

제22조(재임용시기) 교원의 재임용 시기는 매년 3월 1일과 9월 1일 연 2회로 한다.

[개정 2018. 12. 07.]

제23조(재임용기준 및 절차) ① 제5조에 따라 임용기간이 종료되는 교원의 재임용에 대하여는 업적평가 등 별도로 교원인사위원회에서 정하는 기준과 세부절차에 의하되, 다음 각 호의 기간 이내에서 재임용을 할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

1. 교수: 6년
2. 부교수: 6년
3. 조교수: 4년

② 대학(원)장은 계약제로 임용된 해당 교원에게 임용기간이 끝나기 6개월 전까지 임용기간이 끝난다는 사실과 재임용심사를 신청할 수 있음을 문서로 통지하여야 한다.[개정 2018. 12. 07.]

③ 대학(원)장은 해당 교원이 제1항에 따라 정해진 재임용기준을 충족하지 못한다고 판단하는 경우에는 해당 교원에게 의견 제출 등 소명의 기회를 부여하여야 한다.

[개정 2018. 12. 07.]

④ 교원인사위원회는 재임용심사 결과 기준에 미치지 못한다고 판단되는 해당 교원에게 진술서를 구체적으로 작성·제출하게 하고 회의에 참석하여 진술하는 등 소명의 기회를 부여하여야 한다.[개정 2018. 12. 07.]

⑤ 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용을 하지 않기로 결정한 경우에는 임용기간 종료 2개월 전까지 해당 교원에게 재임용을 하지 않을 것이라는 의사와 구체적인 사유를 명시하여 문서로 통지하여야 한다.[개정 2018. 12. 07.]

⑥ 재임용이 거부된 교원이 그 처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원지위향상을 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

제24조(재임용심사 등) ① 재임용대상 교원에 대하여는 다음 각 호의 사항을 객관적인 사유에 근거하여 심사하여야 한다. 다만, 제3호부터 제5호까지의 경우 대학(원)장이 해당 대학(원) 및 소속 교원의 학문적 특성 등을 고려하여 제48조제2항의 절차에 따라 다른 항목으로 대체하거나, 새로운 항목을 추가할 수 있다. [개정 2018. 12. 07.][개정 2022. 10. 21.]

1. 연구실적 및 전문영역의 학술 또는 창작활동

2. 교육 능력과 실적

3. 봉사활동

4. 그 밖의 업적(수상, 서훈, 표창 등)[개정 2018. 12. 07.]

5. 교육 관계 법령의 준수 및 그 밖에 교원으로서의 품위[개정 2018. 12. 07.][개정 2019.5.16.]

② 교원의 재임용심사 중 연구실적물에 관한 사항은 제15조의2부터 제15조의4까지의 규정을 준용한다.[신설 2018. 12. 07.]

③ 제10조에 따라 채용된 교원은 재임용 심사 절차를 생략할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

[종전 제24조제3항은 삭제 2018. 12. 07.]

제24조의2(연구실적물 인정기간 및 편수 등) ① 재임용심사를 위하여 재임용 대상 교원이 제출해야 할 연구실적물 편수 및 인정점수는 다음 각 호와 같다.

1. 1회차 재임용심사: 계약임용기간이 2년 이내인 경우에는 국내외 학술지에 게재된 단독연구논문, 공동연구의 제1저자 또는 교신저자 논문을 1편 이상 포함하여 100점 이상, 2년 초과 4년 이내인 경우에는 2편 이상 포함하여 200점 이상, 4년 초과 6년 이내인 경우에는 3편 이상 포함하여 300점 이상으로 한다. 다만 국내외 학계에서 탁월한 업적이 있을 경우 교원인사위원회의 심사를 거쳐 예외로 한다.

2. 2회차 이후 재임용심사: 직전 계약임용기간이 2년 이내인 경우에는 국내외 학술지에 게재된 단독연구논문, 공동연구의 제1저자 또는 교신저자 논문을 1편 이상 포함하여 100점 이상, 2년 초과 4년 이내인 경우에는 2편 이상 포함하여 250점 이상, 4년 초과 6년 이내인 경우에는 4편 이상 포함하여 450점 이상으로 한다. 다만 국내외 학계에서 탁월한 업적이 있을 경우 교원인사위원회의 심사를 거쳐 예외로 한다.

② 제1항 각 호의 재임용심사를 위하여 재임용 대상 교원이 제출할 수 있는 최대 연구실적물은 계약임용기간별 인정점수의 2배수 이내이다. [본조신설 2018. 12. 07.]

제3절 승진임용

제25조(승진) 교원의 승진은 교수업적 평가와 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용한다.[개정 2018. 12. 07.]

제26조(승진임용시기) 교원의 승진임용 시기는 매년 3월 1일과 9월 1일 연 2회로 한다.

제27조(승진소요경력연수 등) ① 교원 중 승진 대상자는 다음 각 호에 규정된 직명별 최저 승진 소요연수를 충족하고 소정의 교수업적 평가에서 적격판정을 받은 사람으로 한다.

1. 부교수에서 교수: 5년

2. 조교수에서 부교수: 4년

② 승진에 요구되는 경력은 4년제 대학 및 이에 상응하는 대학(예술, 체육계 등은 이에 준하는 기관을 포함한다)에서 「고등교육법」 제14조제2항에 따른 교원으로 근무한 경력 및 이에 준하는 근무경력으로 하되 재직 중 해외 연구기간은 교육경력으로 인정하고, 휴직기간은 인정하지 아니한다.

③ 제1항에 따른 현직 승진소요경력 중 타교 근무 경력을 포함할 경우 2분의 1이상은 서울대학교에 재직한 경력이 있어야 하며 본교 동일직급 이상의 기금교원 및 HK교원의 재직 경력도 본교 근무 경력으로 인정한다.

④ 타교 교원 경력인정은 동일 직급이상으로 1회에 한정하며, 경력의 분할 또는 이중 활용은 인정하지 아니한다.
[개정 2018. 12. 07.]

제28조(승진임용 심사시기 등) ① 부교수는 본교 현직경력 5년 도래 시부터 교수 승진심사를 받을 수 있다. 다만, 타교 부교수 이상의 경력을 인정받을 수 있는 교수 승진대상자는 제27조제3항에 따라 본교 부교수 경력이 5년 미만이라도 승진심사를 받을 수 있다.[개정 2022. 10. 21.]

② 교수 승진심사를 통과하지 못한 경우에는 2년이 경과하여야 다시 승진심사를 받을 수 있다. 다만, 부득이한 사유가 있는 경우에는 대학(원)장의 승인을 얻어 2년이 경과하기 전이라도 승진심사를 받을 수 있다.[개정 2022. 10. 21.]

③ <삭 제>[2018. 12. 07.]

제28조의2(승진임용심사) 교원의 승진임용심사에 관한 사항은 제24조를 준용한다. 다만, 각 대학(원)장은 학문 분야의 특성 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 심사위원을 3명으로 할 수 있으며, 이 경우 본교 이외의 학외인사 1명 이상이 포함되도록 하고 심사평정은 심사위원 3명의 평가를 평균한 것으로 한다.[본조신설 2018. 12. 07.]

제28조의3(연구실적물 인정기간 및 편수) ① 계약임용기간이 2년 이내인 경우에는 권위있는 국내외 학술지에 게재된 단독연구논문, 공동연구의 제1저자 또는 교신저자 논문을 1편 이상 포함하여 100점 이상, 2년 초과 4년 이내인 경우에는 3편 이상 포함하여 300점 이상, 4년 초과 6년 이내인 경우에는 5편 이상 포함하여 500점 이상으로 하는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우 대학(원)장이 해당 대학(원)의 학문적 특성을 고려하여 제48조제2항에 따라 달리 정할 수 있다.[개정 2020. 8. 28.]

② 국내외 학계에서 탁월한 업적이 있는 교원에 대하여는 교원인사위원회의 심사를 거쳐 제1항에서 정한 연구실적물 인정기간 및 편수를 적용하지 않을 수 있다.[신설 2020. 8. 28.]

③ 재임용된 교원의 연구실적물 인정 및 편수는 해당 직급의 최초 계약 시작일부터 승진임용 예정일 전일까지의 기간으로 하며, 이 기간이 6년을 초과한 경우에는 승진임용예정일 전일부터 기산하여 6년까지의 연구실적물만을 인정하고, 제1항의 4년 초과 6년 이내의 경우를 적용한다. [본조신설 2018. 12. 07.]

제29조(특별승진) 총장은 제27조제1항에도 불구하고 국내외적으로 연구업적이 탁월한 교원을 교원인사위원회의 심의를 거쳐 특별 승진시킬 수 있으며 그 밖에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제30조(승진임용의 제한) ① 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다.[개정 2018. 12. 07.][개정 2020. 8. 28.]

1. 징계의결 요구·징계처분·직위해제 또는 휴직 중에 있는 경우. 다만, 「사립학교법」 제59조제1항제1호에 따른 휴직 중 「사립학교교직원 연금법」에 따른 직무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자가 제6조제3항제1호에 해당하게 되는 경우는 제외한다.

2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간[「서울대학교 교원 징계 규정」 제15조제1항제1호 또는 제2호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱, 성매매, 상습폭행, 학생성적 관련 비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각의 사유에 대해 6개월씩

을 추가한 기간]이 지나지 않은 경우

가. 정직: 18개월[개정 2018. 12. 07.]

나. 감봉: 12개월[개정 2018. 12. 07.]

다. 견책: 6개월[개정 2018. 12. 07.]

② 제1항에 따른 승진임용제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 승진임용제한기간은 전(前) 처분에 대한 승진임용제한기간이 만료된 날부터 새로운 징계처분에 따른 승진임용제한기간을 기산한다.[신설 2020. 8. 28.]

③ 징계처분으로 승진임용제한기간 중에 있는 자가 휴직하는 경우에 잔여(殘餘) 승진임용제한기간은 복직한 날부터 다시 기산한다.[신설 2020. 8. 28.]

④ 교원이 징계처분을 받은 이후 해당 직위에서 훈장·포장·국무총리이상의 표창을 받는 경우에는 그가 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항제2호에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.[신설 2020. 8. 28.]

제4절 정년보장임용

제31조(정년보장교원의 정수) 정년까지 임용되는 교원의 정수는 전체 교원 정원의 100분의 90이내의 수로 한다.

제32조(정년보장교원임용 등) ① 교수는 해당 대학(원)인사위원회와 이 규정 제49조제2항의 정년보장교원 임용심사위원회의 심사를 통과하고 교원인사위원회의 심의를 거쳐 정년까지 임용될 수 있다. 다만, 제5조의 규정에 따라 임용기간을 계약으로 정할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

② 계약제로 임용된 교수는 계약제 임용 후 3년이 경과한 때부터 정년보장임용을 신청할 수 있으며, 심사에서 통과하지 못한 경우에는 2년이 경과하여야 다시 정년보장임용심사를 신청할 수 있다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 대학(원)장의 승인을 얻어 2년이 경과하기 전이라도 정년보장임용심사를 신청할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

③ 부교수는 계약제 임용을 원칙으로 하되 해당 대학(원)인사위원회와 정년보장교원 임용심사위원회의 심사를 통과하고 교원인사위원회의 심의를 거친 경우에 한하여 정년까지 임용할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

④ 부교수의 정년보장임용 시기는 부교수 승진임용 시, 부교수 신규채용 후 또는 부교수 승진임용 후 3년 경과하여 먼저 도래하는 3월 1일 또는 9월 1일로 한다. 다만, 제5조제3항에 따라 계약기간이 연장된 부교수는 연장된 기간 이내에서 부교수 정년보장임용심사를 유예할 수 있다.[개정 2018. 12. 07.]

⑤ <삭 제> [2018. 12. 07.]

제33조(정년보장임용심사) 교원의 정년보장임용심사에 관한 사항은 제28조의2를 준용한다.[개정 2018. 12. 07.]

제33조의2(연구실적물 인정기간 및 편수) 교원의 정년보장임용심사에 관한 연구실적물 인정기간 및 편수에 관한 사항은 제28조의3을 준용한다.[본조신설 2018. 12. 07.]

제3장 보수

제34조(교원의 보수) ① 교원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도 등을 고려하여 결정한다.

② 교원의 보수는 다음 각 호의 사항을 포함하여 총장이 따로 정한다.

1. 보수의 종류 및 수당에 관한 사항
2. 호봉 및 승급에 관한 사항
3. 보수 지급 방법에 관한 사항

4. 그 밖에 보수 지급 등에 필요한 사항

제4장 신분보장

제35조(교권의 존중과 교원의 신분보장) ① 교권은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.

② 교원은 형의 선고, 징계처분, 또는 교육 관련 법령이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 부당한 처분을 당하지 아니한다.

③ 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

제36조(휴직) 교원은 직무나 그 외의 사유로 휴직할 수 있으며 휴직사유와 기간 등에 관하여는 총장이 따로 정한다.

제37조(정년) 교원의 정년은 만 65세로 하며, 정년에 이른 날이 속하는 학기의 최종일에 당연퇴직한다.

제38조(직위해제) ① 총장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 교원에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 파면·해임 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 교원
2. 형사 사건으로 기소된 교원(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)

② 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 총장은 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제39조(당연퇴직) 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연 퇴직한다.

1. 사망한 때
2. 제37조에서 정한 정년에 도달한 때
3. 제19조에 해당되는 때. 다만, 같은 조 제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지의 경우 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.

제40조(명예퇴직) ① 「공무원연금법」 및 「사립학교 교직원 연금법」에서 정한 재직기간이 20년 이상인 교원으로서 정년퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 제1항의 명예퇴직수당의 지급대상, 지급액, 지급절차, 그 밖에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.[개정 2018. 12. 07.]

제40조의2(의원면직의 제한) ① 총장은 의원면직을 신청한 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 해당 교원이 중징계(파면, 해임, 정직) 대상에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.[개정 2018. 12. 07.]

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 교원징계위원회에 중징계의결이 요구 중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 비위와 관련하여 교내·외 기관의 감사 또는 조사가 진행 중인 때

② 총장은 의원면직을 신청한 교원이 제1항에 해당할 경우, 해당 교원에게 의원면직 제한 사유를 통보하여야 한다.[개정 2018. 12. 07.]

[본조신설 2015. 12. 2.]

제5장 복무

제41조(교원의 복무) 총장은 교원의 효율적인 직무수행을 위해 복무에 관한 사항을 따로 정하며 교원은 이를 준수하여야 한다.

제42조(연구년) ① 교원의 연구 성과를 높여 대학 및 학문 발전에 기여할 수 있도록 하기 위하여 교원 연구년제를 시행한다.

② 교원 연구년제의 시행에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제43조(파견) ① 총장은 교원을 국내외의 다른 교육·학술 관련 기관 등에 파견할 필요가 있는 경우 또는 다른 기관으로부터 파견 요청이 있는 경우에는 파견할 수 있다.

② 파견 허가 등에 관한 세부기준은 총장이 따로 정한다.

제44조(검직 등) 교원의 검직, 검무, 출장, 휴가, 국외여행 등 이 규정에서 정하지 않은 사항은 총장이 따로 정한다.[개정 2018. 12. 07.]

제6장 상벌

제45조(포상) ① 총장은 교원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에 포상할 수 있다.

1. 학교발전에 기여한 공로와 업적이 현저하다고 인정되는 경우
2. 창의적 강의, 우수한 교육, 열성적인 학생 지도 등 학생 교육에 기여한 경우
3. 우수한 연구실적 등 학문적 발전에 기여한 경우
4. 그 밖에 사회봉사 등을 통하여 사회발전에 기여한 경우

② 포상의 종류 및 부상, 그 밖의 운영에 관하여 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제46조(징계) 총장은 정관 제34조 및 제35조에 따라 교원을 징계하며, 교원징계위원회의 구성과 운영, 징계의 종류, 징계에 관한 절차, 징계양정기준 등 그 밖에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제47조(비위면직자 등에 대한 취업제한 안내) 총장은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조제1항에 따른 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위면직자 등에게 같은조 제2항에 따라 취업이 제한된다는 사실을 지체없이 안내하여야 한다. 1. 공직자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 자 2. 공직자였던 자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형의 선고를 받은 자 [본조신설 2018. 12. 07.]

제7장 보칙

제48조(시행세칙 등) ① 이 규정의 시행에 필요한 사항은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 따로 정한다.

② 대학(원)장은 제2장에 관한 시행세칙을 이행하는 데 필요한 세부적인 사항을 정할 경우에는 해당 대학(원)의 학문적 특성을 고려하여야 하며, 해당 대학(원)인사위원회 및 교원인사위원회의 심의를 거친 후 총장의 승인을 받아야 한다.[신설 2018. 12. 07.]

제49조(각종 위원회) ① 총장은 교원신규채용에 있어서 양성평등을 추진하기 위하여 「대학교원임용양성평등추진위원회」를 둔다.

② 총장은 정년까지 임용할 교원을 심사하기 위하여 「정년보장교원 임용심사위원회」를 둔다.

- ③ 교원의 임용(신규채용, 재임용, 승진 및 정년보장임용 등)과 관련되어 제기된 이의·민원, 정보공개청구 등에 대하여 신중한 검토가 필요하거나 절차상 하자 또는 불공정성이 의심된다고 총장이 판단할 경우 총장의 자문에 응하기 위하여 「임용이의·민원심사위원회」를 둔다.
- ④ 제1항, 제2항 및 제3항의 위원회 운영에 관하여 필요한 사항은 총장이 따로 정한다. [본조신설 2018. 12. 07.]

부칙 <제2391호,2022.10.21>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제24조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 신규채용된 교원부터 적용하는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우 해당 대학(원)인사위원회의 심의를 거쳐 대학(원)장이 달리 정할 수 있다.